

【研究ノート】

看護師の組織コミットメントをテーマにした文献レビュー

竹内久美子、松下由美子

A literature review of Organizational commitment in nursing

TAKEUCHI Kumiko, MATSUSHITA Yumiko

要旨

[Objective] This study aimed to confirm research trends among research articles describing organizational commitment in nursing, and to classify the articles by their content, identifying future challenges.

[Methods] Research trends were analyzed from 48 target articles, and research contents were further analyzed in 36 articles.

[Results] The number of articles regarding organizational commitment started to increase after 2000. Organizational commitment emerged as the variable that was used in the process of socialization of organizations, and it was studied using a cross-sectional approach. Further, organizational commitment in nurses was characterized by age and career stages.

[Discussion] The results suggested that the promotion of organizational commitment and proper support to remain in organizations need to be considered according to different ages and career stages. Organizational commitment was used as the determinant, mediator, and result factors. As organizational commitment is predicted to change, future studies need to shed light on the changing variables that influence one another.

キーワード：看護師、組織コミットメント、文献研究

Nurses, Organizational commitment, Literature review

I. はじめに

専門職である看護師は、特に初期キャリア段階で離職せずに一定期間経験を積むことが、その後のキャリア発達に重要であると指摘されており¹⁾、初期キャリア段階での組織に適応することが大きな課題とされている。これまでの組織適応に関する研究では、リアリティショック²⁾やエンパワーメント³⁾の概念を活用し、組織側の施策について検討する研究が多く行われてきた。これらの研究では、結果指標として新卒看護師の組織への残留の有無や離転職意思を設定しており、組織社会化が組織への残留や離転職意思の低下に一定の成果があることが確認されている⁴⁾。このように組織社会化の成果として、組織への残留や愛着が重要な要素として取り扱われている。組織コミットメントは組織の目標・規範・価値観の受け容れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織に留まりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的な愛着⁵⁾と定義されており、組織社会化のうち特に組織への残留を議論するうえで重要な概念といえる。

一方で、個人の適応段階を示す指標として、組織社会化過程で態度がどのように変容するかを検討が行われてきた。キャリア発達のプロセスとして、組織コミットメントや離転職意思、職務満足などの態度が重要であることが指摘されている⁶⁾。これらの指標は、看護師を対象とした研究でも取り扱われており、組織コミットメントと看護師の専門的ケアの促進⁷⁾、離転職意思⁸⁾、職務満足^{9, 10)}等が関連していることが明らかとなっている。中本は、職務経験10年の臨床看護師のキャリア発達過程を調査し、初期の段階で離職することはキャリア発達の中断や停滞を招くと指摘している¹¹⁾。つまり組織への残留や愛着を示している組織コミットメントは、看護師のキャリア発達のプロセスを議論するうえで重要な個人の評価指標として捉えることができる。看護師の組織コミットメントにおける先行要件や組織コミットメントの促進により生じる内容について一定の知見が得られれば、組織への残留を意図的にマネジメントすることができる。そこで本研究は、看護師の組織コミットメントにおいて、これまでどのような研究が実施されているのかを整理し、組織コミットメントに影響する因子および組織コミットメントから生じる因子について検討し、得られた知見から今後の研究課題を見出すことを目的とした。

本研究を行うことにより、看護師の組織コミットメントの理論と研究および実践への適用が明確化され、今後の看護師の組織コミットメントの促進に関わる看護管理実践および研究に有益な示唆を得ると考える。

Ⅱ. 研究の目的

本研究の目的は、看護師における組織コミットメントについて記述されている論文を対象として、研究内容ごとに分類し、得られた知見を整理し、看護師の組織コミットメントにおける今後の研究課題を見出すことである。

Ⅲ. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究の研究デザインは、文献研究である。

2. 文献収集方法

論文データベース医中誌Web、CiNii Articleを用いて、検索ワード「組織コミットメント」「看護師」で検索した。検索期間は、検索可能な全期間とした。検索された原著論文48件のうち、組織コミットメントそのものの記述のない文献を除いた36件を対象とした。

3. 分析方法

対象文献を精読し研究目的ごとに分類した。複数の目的を有している場合、研究者がどの目的に主眼を置いているかをタイトルと内容から判断した。

4. 倫理的配慮

対象論文の結果を示す数値や用語は、意味を損ねないように忠実に記載した。また、対象論文が示す結果や知見と、研究者が明らかにした結果や知見を区別するように配慮し記述した。

IV. 結果

研究内容は、「組織コミットメントを変化・促進させる因子を探索している研究」「組織コミットメントの高低や類型により変化する因子を検証している研究」「組織コミットメントに関する文献研究」「その他」に分類することができた。

1. 組織コミットメントを変化・促進させる因子を探索している研究

この領域の研究は、20件であった（表1）。そのうち質問紙を使用した量的な研究は16件であり、半構成的面接および質問紙の自由記述欄を分析した質的な研究は3件であり、介入により組織コミットメントの変化を検証している研究は1件であった。調査対象を限定している研究は10件（No.1～10）であり、臨床看護師を調査対象としている研究は11件（No.11～21）であった。限定されていた調査対象は、女性看護師（No.1）、教員（No.2）、新人看護師（No.3）、集中治療センター看護師（No.4）、救命救急センターに勤務する看護師（No.5）、訪問看護ステーションに勤務する看護師（No.6）、精神科看護師（No.7）、専門病院（No.8）、中堅看護師（No.9）、師長（No.10）であった。

調査対象を限定している研究では、女性看護師では既婚・上司および同僚との関係（No.1）、看護専任教員では教員経験年数、在職年数、教員養成講座の受講の有無（No.2）、新人看護師ではプリセプターのリーダーシップ・スタイル（No.3）、集中治療センター勤務看護師では看護師経験年数・能力開発のチャンス（No.4）、救命救急センター看護師では離職願望（No.5）、精神科看護師では勤務時間の長さ・年収・相談できる上司・同僚の存在・管理職としての役割・患者家族や家族会との関係（No.6）、訪問看護ステーション看護師では年齢・職位・就業形態（No.7）、中堅看護師では職務満足・年齢・仕事過重（No.9）、看護師長では転勤回数・家族との同居（No.10）が、組織コミットメントを変化・促進していた。また脳神経外科専門病院の看護師のインタビュー調査では、看護師経験年数により組織コミットメントを促進させる因子が異なることが指摘されており、1～2年目では先輩看護師の関わり・看護師としての自立意識、3～6年目では役割付与、キャリア開発志向、7年目以降では役割付与の意欲の高まり・看護の専門性の追求・組織内での人間関係の深まりが組織コミットメントを促進していた（No.8）。

臨床看護師の組織コミットメントを変化・促進する因子は、複数の論文で記述されていたのは、仲間（上司・先輩・同僚）との関係（サポート・支援含む）（No.13、14、16、18、19）、能力開発のチャンス（No.4、11、13、19）、他者・病棟からの評価（No.13、14、18）、年齢（No.11、13）、経験年数（No.11、12）、チームケアへの満足（No.11、19）、充実感（No.13、19）であった。その他、組織貢献度（No.11）、組織公正知覚・給与評価・仕事量（No.13）、夜勤回数・研修制度への満足・福利厚生への満足（No.14）、職業意識（No.15）、自己の看護経験の認識・自己目標の確立・充実した教育体制・看護師間の連携・管理者の考えや配慮・育児と仕事の両立・職場の労働環境（No.18）、目標管理の導入・目標達成度（No.20）が組織コミットメントを変化・促進していた。また年齢・経験年数・キャリアステージ別に、組織コミットメントに影響する因子を分析している研究では、年齢・経験年数・キャリアステージの段階別で組織コミットメントを促進する内容が異なるため、年齢やキャリアステージに応じた支援の方法を検討する必要性を指摘していた（No.8、No.12、No.13、No.14、No.18）。

介入により組織コミットメントの変化を測定している研究（No.21）では、目標管理の効果測定指標として組織コミットメントを使用しており、目標達成度が高いほど、組織コミットメントが上昇するという結果であった。

表1 看護職の組織コミットメントを変化・促進させる要因を検証している研究

No.	研究デザイン	調査対象	タイトル	著者(発行年)	組織コミットメントを変化・促進する因子
1	量的	女性看護師	女性看護師の組織コミットメントと職業コミットメント 既婚・未婚による違い	矢野 紀子, 羽田野 花美, 酒井 淳子, 澤田 忠幸(2005)	既婚、上司および同僚との関係
2	量的	教員	看護専門学校教員の職業継続意思と組織コミットメントに関する研究	成田 富貴子, 長谷部 真木子 (2017)	教員経験年数、在職年数、教員養成講座受講の有無
3	量的	新人	新人看護師の組織コミットメントとプリセプターのリーダーシップとの関連	亀岡 正二, 富樫 千秋[荒川] (2015)	プリセプターのリーダーシップスタイル
4	量的	集中治療センター看護師	集中治療センターにおける組織コミットメントの現状分析	橋本 千賀子, 中村 恵, 樋口 尚子, 外山 美重子, 植村 桜, 高丸 賀子 (2013)	経験年数、勤続年数、能力開発のチャンス
5	量的	救命救急センター	救命救急センター看護師の離職願望と職務満足、組織コミットメントとの関係	鳥原 真紀子, 中西 睦子(2009)	離職願望
6	量的	精神科看護師	精神科看護師の組織コミットメントに影響を及ぼす看護師と病院の属性に関する研究	上野 恭子, 西川 浩昭(2005)	勤務時間の長さ、年収、相談相手できる上司・同僚の存在、管理職としての役割、患者家族や家族会との関係
7	量的	訪問看護ステーション看護師	訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメントの関連要因 HRMチェックリストを活用した検討	黒白 恵子(2011)	年齢、職位、就業形態
8	質的	専門病院	専門病院に所属する看護師のキャリア初期から中期における組織コミットメントに変化を促す要因	本間 玲央(2009)	先輩看護師の関わり・看護師としての自立意識、役割付与、キャリア開発志向、看護の専門性の追求、組織内での人間関係の深まり
9	量的	中堅看護師	中堅看護師における組織コミットメントへの影響要因	瀬倉 幸子, 尾崎 フサ子(2008)	職務満足・年齢・仕事過重
10	量的	師長	転勤を経験している看護師長の組織コミットメントの特徴と気持ちの変化	鳴田 保美, 中村 慶子(2013)	転勤回数、家族との同居
11	量的	臨床看護師	看護師の組織貢献意識と組織コミットメントおよび目標管理に対する受容度との関係	吉江 由加里(2014)	年齢、経験年数、キャリア開発や能力発揮のチャンス・可能性・チームケアの満足、組織貢献度
12	量的		看護職の学習行動と組織・専門コミットメントとの関係性	石川 ひとみ, 石井 範子(2012)	経験年数、勤続年数
13	量的		看護職員の情緒的組織コミットメントの関連因子 臨床経験年数別の分析	能見 清子, 水野 正之, 小澤 三枝子 (2010)	組織公正知覚・仕事充実感・病院への評価・能力開発のチャンス・仕事量・給与評価・上司サポート・配偶者の有無・年齢
14	量的		キャリアステージ別にみた看護師の組織に対する情動的コミットメントの関連要因	難波 峰子, 矢嶋 裕樹, 二宮 一枝, 高井 研一(2008)	上司の支援、夜勤回数、同僚の支援、研修制度への満足、福利厚生への満足、病棟における評価
15	量的		組織サービスの向上をめざして 職業意識と組織・職業コミットメントの関係から	高橋 薫, 武良 浩子, 大賀 厚子, 石島 千佳子, 那須野 合子, 根本 恭子 (2007)	職業意識
16	量的		上司および同僚との関係とコミットメントとの関連	矢野 紀子, 羽田野 花美, 酒井 淳子, 澤田 忠幸(2006)	上司および同僚との関係
17	量的		看護師の組織コミットメントとキャリアコミットメントの要因 2病院の比較から	石田 真知子, 柏倉 栄子(2004)	勤続年数
18	質的		一人前の段階にある看護師の情緒的組織コミットメントの変化に影響する要因	水谷 典子, 林 智子, 清水 房枝 (2015)	自己の看護経験に認識、組織が成長を期待する役割付与、自己目標の確立、充実した教育体制、仲間との関係性の構築、看護師間の連携、管理者の考えや配慮、育児と仕事の両立、職場の労働環境、他者からの評価
19	質的		臨床看護師の組織コミットメントを促す経験	グレッグ 美鈴(2005)	仲間との良好な関係・チームケアへの満足・能力発揮のチャンス、充実感・やりがいの実感
20	介入		病院看護組織における目標管理とその効果測定	高橋 澄子, 平井 さよ子, 飯島 佐知子, 賀沢 弥貴(2010)	目標管理の導入、目標達成度、職務満足

2. 組織コミットメントの高低や類型により変化する因子を検証している研究

この領域の研究は、9件であった（表2）。組織コミットメントの高低や類型による差異を検証している研究は6件であり、組織コミットメントを媒介変数として設定している研究が3件であった。

小児領域で働く看護師を調査対象とした研究（No.21）では、組織コミットメントが学習意欲に影響することが確認された。さらに30代の女性看護師の調査（No.22）では、組織コミットメントと職業コミットメントが看護師の専門職性や心理的well-beingに影響していた。

組織コミットメントの高低や類型により変化・影響される因子として、広く臨床看護師を調査対象としている研究では、Organizational Citizenship Behavior（組織の効率を促進する行動）（No.23）、職業継続

表2 組織コミットメントの高低や類型により変化する要因を検証している研究

No.	組織コミットメントの取り扱い	調査対象	タイトル	著者（発行年）	組織コミットメントの規定要因	組織コミットメントの高低や類型により変化する因子
21	独立変数	小児領域で働く看護師	小児領域で働く看護師の学習行動とワークコミットメントとの関係	中村 恵美(2008)		学習意欲、学習頻度
22	独立変数	30歳代女性看護師	30歳代女性看護師の専門職性と心理的well-being 組織コミットメントおよび職業コミットメントのタイプによる検討	酒井 淳子, 矢野 紀子, 羽田野 花美, 澤田 忠幸 (2004)		看護の専門職性、心理的well-being
23	独立変数	臨床看護師	病棟看護師のOrganizational Citizenship Behavior促進要因の検討	島村 美砂子, 福武 まゆみ, 難波 峰子(2017)		Organizational Citizenship Behavior（組織の効率を促進する行動）
24	独立変数		病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討	撫養 真紀子, 池亀 みどり, 河村 美枝子, 清水 厚子, 志田 京子, 勝山 貴美子, 北居 明, 上野 恭裕, 青山 ヒフミ(2014)		職業継続意思
25	独立変数		職務コミットメントと組織コミットメントの類型による職務満足およびサービスの質 介護職と看護職を対象とした定量的分析	福岡 隆康(2013)		職務満足、サービスの質
26	独立変数		看護師の職業・組織コミットメントと専門職者行動、バーンアウトとの関連性	澤田 忠幸(2009)		看護師の専門職者行動（自己の振り返り・積極的提言・キャリアアップ）、バーンアウト
27	媒介変数		看護師の役割ストレスが離職意思に及ぼす影響 組織コミットメントと燃え尽きの媒介作用 (Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout)	Han Sang-Sook, Han Jeong-Won, An Young-Suk, Lim So-Hee(2015)	役割葛藤、役割の曖昧性	離職意思、燃え尽き（バーンアウト）
28	媒介変数		看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関連	難波 峰子, 矢嶋 裕樹, 二宮 一枝, 高井 研一 (2009)	給与や福利厚生への満足、上司や同僚の支援、病棟の評価	離職意向
29	媒介変数		両立支援的組織文化が職務満足度、組織コミットメント及び職業継続意思に及ぼす影響 妻/母親役割を担う看護職を対象とした分析	下條 祐也, 朝倉 京子 (2016)	両立支援的組織文化	職業継続意思

意思（No.24）、職務満足およびサービスの質（No.25）、専門職者行動（自己の振り返り・積極的提言・キャリアアップ）とバーンアウト（No.26）が確認された。

組織コミットメントを媒介変数として扱っていた研究は3件であった。役割ストレスと離職意思の媒介変数として組織コミットメントと燃え尽きを設定したモデルを構築した研究（No.27）では、役割葛藤と役割の曖昧性は、組織コミットメントを媒介し離職意思に影響していた。また、組織・職務特性と離職意向の媒介変数として組織コミットメントを扱っている研究（No.28）では、組織コミットメントには、給与や福利厚生への満足、上司や同僚の支援、病棟への評価が関連し、組織コミットメントを媒介し離職意向に影響することが指摘されていた。女性看護師を対象とした研究（No.29）では、両立支援的組織文化は組織コミットメントを媒介し、職業継続意思を強めていることが明らかとなった。

3. 組織コミットメントに関する文献研究

5件の文献研究があり、詳細を表3に示した。文献研究では、対象文献を看護師のみでなく介護職等を含んでいる論文が1件（No.34）、対象文献を看護職に限定して論述している論文が4件（No.30、No.31、No.32、No.33）あった。組織心理学分野等から論文を広く対象としている論文（No.32）では、海外論文も含めて分析されており、一般的な見解として組織コミットメントと関連する概念として、職務満足・離職意思があげられていた。職業コミットメントおよび他概念の論文も含まれており、組織コミットメントのみについて言及している分析論文はなかった。中途採用者（No.30）、非正規雇用者（No.31）、介護の職場等（No.34）に関するコミットメントは、組織コミットメントの高まりが職業継続を促進し、さらに職業コミットメントの高まりに繋がることが明らかとされていた。

表3 看護師における組織コミットメントに関する文献研究

文献	論文タイトル	著者（発表年）	分析文献数	組織コミットメントへの言及
30	看護職の中途採用者の困難・継続要因・コミットメントについての文献検討	重政 兼悟, 上山 和子(2016)	中途採用者のコミットメント（組織および職業いずれか）の記述ある国内39文献	組織コミットメントだけでなく職業コミットメントについて分析されており、両者のコミットメントが中途採用者に重要であることが指摘されている。
31	病棟で働く非正規雇用看護師の動向と課題	長尾 祥子(2016)	非正規雇用看護師を対象として記述されている国内外文献（数記載なし）	非正規雇用看護師の組織コミットメントが低いとされており、この促進が職業継続に影響することが示唆された。
32	看護師の在職率を達成するための組織的な因子の調査 文献レビュー (Investigation of Organizational Factors for Achieving Nurse Retention: Literature Review)(英語)	Sherestha Joshi Archana, Namba Mineko(2015)	組織要因、離職、組織コミットメント、職務満足について記載されている海外48文献	組織心理学の分野から広く文献が収集されており、組織コミットメントと職務満足、組織コミットメントと離職意思に強い関連があることが示唆された。
33	看護における組織および職業コミットメントの文献検討	難波 峰子, 二宮 一枝, 高井 研一(2008)	職業コミットメントおよび組織コミットメントをキーワードに検索したとの記載はあるものの、欧米の研究結果を含んでおり、文献数不明	欧米の研究から、職業や雇用形態によって組織コミットメントに影響を与える要因に違いがあると指摘しており、プロフェッショナル志向の強まりは、組織から職業コミットメントへシフトしつつあると示唆している。
34	コミットメントに関する研究の概観と今後の課題 介護の観点からの検討	松本 啓子, 桐野 匡史, 中嶋 和夫(2009)	コミットメントをキーワードにした国内21文献	看護職の職場における組織コミットメントについて記述されている9文献から、看護師の組織コミットメントの高まりが、組織への愛着および専門ケアに繋がることが指摘している。

4. その他

上述の目的に分類されない研究は、概念分析（No.35）、尺度開発に関わる研究（No.36）であった（表4）。概念分析では、組織への新規参入者におけるプロアクティブ行動（適応行動）を概念分析していた。使用された文献は、すべて経営組織心理学系論文であり、新卒看護師への適用として、組織社会化のなかで、主体的な学習環境の整備、主体性を養う教育の重要性が指摘されていた。看護師の承認行為尺度の開発の中で、組織コミットメント尺度が基準関連妥当性の検討に用いられており、看護師長の承認行為は組織コミットメントおよび職務満足と正の相関を示していた。特に下位尺度の「情動的コミットメント」「規範的コミットメント」と弱い正の相関を示しており、看護師長より情動的な手段を含む承認を得ることにより、情緒的な関係性が生まれ、組織成員として組織にとどまり適応していくことが示されていた。

表4 看護師における組織コミットメントを取り扱っている研究（その他）

論文 No.	論文タイトル	著者（発表年）	組織コミットメントの取り扱い	測定の有無 （使用尺度）
35	新規参入者のプロアクティブ行動の概念分析 新人看護師への適用	卯川 久美(2018)	プロアクティブ行動の概念分析の結果、帰結において二次的成果の一要因として「組織コミットメント」を取り扱っている。	無
36	看護師長の承認行為尺度の開発	萩本 孝子, 笠松 由佳, 相澤 恵子, 柳井 晴夫(2014)	看護師長の承認行動尺度の基準関連妥当性を確認する指標として「組織コミットメント」を取り扱っている。	有（Allen & Meyer(1990)高橋訳日本語版使用）

V. 考察

調査対象を広く臨床看護師としている研究は17件であり、臨床看護師の中でも勤務形態や場所、キャリア段階により限定している研究は12件であった。このことから、看護師の組織コミットメントは、看護師における一般的な組織コミットメントの変化や発達と、勤務形態等の特徴的な環境・背景によって生じる組織コミットメントの2種類が調査されていることがわかる。このことは、臨床看護師においても、部署や勤務形態により組織コミットメントに特徴があることを示唆している。このため臨床看護師という共通の教育や環境により変化する組織コミットメントと、限定された役割や環境により変化する組織コミットメントを整理し検討していくことが必要であると考えられる。臨床看護師を広く対象としている研究の中では、年齢・経験年数・キャリアステージにより組織コミットメントに影響する因子が異なることが明らかとなっている^{12,13)}。さらに中堅看護師・師長に調査対象を限定している研究においては、役割により組織コミットメントに違いがあることが指摘されている¹⁴⁾。そのため、組織コミットメント促進のための支援は、年齢・キャリアステージ・役割別に設定し検討していくことが重要である。

組織コミットメントは、規定因子・結果因子や媒介因子として多様に取り扱われていた。組織コミットメントに影響をおよぼす規定因子を検証している論文は21件で最も多く、年齢・経験年数・勤続年数等の個人的属性および職業意識や職務満足も含まれていた。一方で、組織コミットメントの類型や高低により生じ変化する因子について検証している研究は7件で、離職意向、職業継続意思、職務満足およびサービスの質、専門職者行動やバーンアウトが含まれていた。組織コミットメントを媒介因子として設定している研究2件では、役割葛藤や役割ストレスが組織コミットメントを媒介し、離職意向に間接的に影響しているという結果であった。年齢や経験が組織コミットメントへ直接的に関係していること、組織コミットメントが離職に関する考え方（離職意向、職業継続意思等）に直接的に関係していることは多くの論文で実証されていた。しかし設定されている年齢・経験といった規定因子が、組織コミットメントを媒介し

離職の考え方に影響しているのか否かは実証されていない。今後は、これまで規定因子とし設定していた個人的因子、職場因子が、組織コミットメントを媒介し離職に関する考え方に間接的な影響をおよぼすのかを検討していく必要がある。

職場の環境や個人的な経験は、動的に変化していくことが予測されるため、組織コミットメントも相互に影響し合いながら変化・発達していくと考えられる。Mathieu & Zajacは、124の研究のメタ分析を行い、組織コミットメントに関する48変数を抽出し、共変変数として「モチベーション」「内的動機づけ」「ストレス」「ジョブインボルブメント」「オキュペーションナルコミットメント」「組合へのコミットメント」「職業満足」を挙げている¹⁵⁾。今回の対象文献では、「職業満足」との関係性は立証されていたものの、相互に影響し合う変数を設定している研究はなかった。日本における研究においても、組織コミットメントが経時的に変化することを考慮するとともに、組織コミットメントと共に影響しあいながら変化する変数を検討していくことが課題である。また今回の対象文献では、すべて横断的な調査方法を用いられており、変化を考慮した分析は行われていなかった。そのため、今後は縦断的な研究手法を用いて、変化する組織コミットメントを捉えていくことが課題である。

VI. 結論

看護職の組織コミットメントに関する文献を分析した結果、以下のことが明らかとなった。

1. 看護師の組織コミットメントは、組織社会化の過程の中で生じている変数として扱われているが、横断的に調査されることが多く、組織社会化の過程を動的に縦断的に調査している研究はみられなかった。
2. 看護師における組織コミットメントをテーマにした研究では、①組織コミットメントそのものを変化・促進させる因子の検討、②組織コミットメントの高低や類型により変化する因子を検証している研究に分かれていた。
3. 看護師の組織コミットメントは変化することが明らかとなっていた。特に年齢やキャリアステージ段階ごとに特徴があるため、組織コミットメントの促進や組織残留の支援は、年齢・キャリアステージ段階により検討する必要があることが示唆された。
4. 組織コミットメントは規定因子・媒介因子、結果因子と影響し合いながら変化していくことが予測されるため、これまでの横断的調査方法に加えて縦断的な研究手法を用いて、変化する組織コミットメントを捉えていくことが課題である。

VII. 本研究の限界

今回の対象研究も中には、当該目的以外の成果が認められている研究もあり、論文の成果を忠実に表すには限界があった。また、看護師以外の調査対象を含む論文や海外の看護師との比較は対象としていないため、臨床看護師の組織コミットメントについての知見を把握するには限界がある。

引用文献

- 1) 水野暢子, 三上れつ: 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究. 日本看護管理学会誌, 4(1), 13-22, 2000.
- 2) 谷口初美, 山田美恵子, 内藤知佐子他. 大卒新人看護師のリアリティ・ショック スムーズな移行を促す新たな教育方法の示唆. 日本看護研究学会雑誌. 2014, 37(2), p71-79.
- 3) 前田ひとみ, 山田美幸, 津田紀子他. 新卒看護師を対象にしたエンパワーメントプログラムの検討: “仲間”をキーワードにした入職時研修の試み. 日本看護学会論文集, 看護管理. 2007, 37, p285-287.

- 4) 高村 静. 組織コミットメントと離転職意識 (1). NFIリサーチレビュー. 2007, p1122-1138.
- 5) Porter, L. W. ; Steers, R. M. ; Mowday, R. T. et al. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. 1974, 59, p603-609.
- 6) 難波峰子, 矢島裕樹, 二宮一枝他. キャリアステージ別にみた看護師の組織に対する情動的コミットメントの関連要因. 岡谷県立大学保険福祉学部紀要. 2007, 14(1), p63-71.
- 7) 上野恭子, 西川浩昭. 精神科看護師の専門的ケア行動に影響を及ぼす組織コミットメントに関する研究. 日本看護科学学会誌. 2005, 25(4), p30-38.
- 8) Han-San-Sock ; HanJeon-Won. ; An Young-Suk. Effects of role stress on nurse's turnover intentions ; The mediating effects of organizational commitment and burnout. Japan Journal of Nursing Science. 2015, 12(3) p287-296.
- 9) 吉江由加里, 勝尾信一. 看護師の目標管理に対する受容度と組織コミットメント・職務満足度・達成動機および個人背景との関連. 日本医療マネジメント学会雑誌. 2014, 15. p223.
- 10) Lok P., Crawford J., Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. Journal of Management of Psychology. 2001, 16(8), p594-613.
- 11) 中本明世, 矢田眞美子, 三谷理恵他. 臨床看護師のキャリア発達過程－職務経験10年のプロセスに焦点をあてて－. 日本看護管理学会誌. 2018, 22(1), p1-11.
- 12) 本間玲央. 専門病院に所属する看護師のキャリア初期から中期における組織コミットメントに変化を促す要因. 神奈川県立保健福祉実践教育センター教育研究集録. 2009, 34, p225-231.
- 13) 前掲4)
- 14) 嶋田保美, 中村慶子. 転勤を経験している看護師長の組織コミットメントに変化を促す要因. 日本看護学会論文集看護管理. 2012, 43号, p387-390.
- 15) Mathieu, J. E. ; Zajac, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin. 1990, p171-194.

竹内久美子（和洋女子大学 看護学部 看護学科 教授）

松下由美子（佐久大学 看護学部 看護学科 教授）

（2019年10月8日受付）